

補足資料

<目次>

1. P.1 「人財」 参考情報：P.8 - 9
2. P.2 「免除しない“ビザ”^{*1}」、P.3 「入国プロセス = 日本の第一印象」 参考情報：P.10 - 18
3. P.2 「免除しない“ビザ”^{*1}」、P.4 「岸田首相の講演 = 日本の『国際公約』^{*2}」 参考情報：P.19
4. P.5 「国際社会からの期待に応えるために」 参考情報：P.20
5. P.6 「”おもてなし”を実現する5つのプリンシプル」 参考情報：P.21 - 23

^{*1} スライドタイトルは「主要7カ国中、日本のみが免除しない“ビザ”」

^{*2} スライドタイトルは「岸田首相の英国シティーでの講演 = 日本の『国際公約』」

【P.1 「人財」】 投資の意思決定は人

区分	内容
<p>岸田総理会見 (2022/3/3開催)</p>	<ul style="list-style-type: none"> ● 留学生は日本の宝 ● “新型コロナにより、この2年間、15万人の留学生が来日を心待ちにしている状況です。我が国の宝とも言える留学生が、国民の安心を保ちつつ円滑に入国できるよう、「留学生円滑入国スキーム」を設け、ビジネス客が比較的少ない平日を中心に、空席を活用して、優先的に入国できるよう支援をいたします。”
<p>JETRO 「高度外国人材」に関する説明</p>	<ul style="list-style-type: none"> ● 国境を越えた獲得競争が行われている ● “日本の企業活動を支えているのはもはや日本人だけではありません。特に、「高度人材」といわれるような高度な知識や技能を有している人材は、国境を越えた獲得競争が行われています。高度外国人材には海外とのビジネスのさらなる拡大や、研究開発を通じたイノベーションの創発など、さまざまな分野での活躍が期待されており、日本政府も歓迎しています。”
<p>太田浩 一橋大学教授 (2022/3/1付日経新聞)</p>	<ul style="list-style-type: none"> ● 留学生は「未来からの民間大使」、文化的学術的資産 ● “少子高齢化が進む先進国は留学生を高度外国人材と位置づけ、獲得を競っている。学生側も卒業後のキャリアと定住を見据えて留学先を選ぶ傾向が強い。帰国した場合も留学した国との関係を持ち続けることが多く、留学生は「未来からの民間大使」と呼ばれるなど、外交の観点でも大切だ。留学生は日本の経済発展や技術革新に向けた人材であるとともに、文化的学術的資産でもある。”
<p>Innovating Migration Policies -2030年に向けた外国人政策のあり方- (2022/2/15付経団連提言)</p>	<ul style="list-style-type: none"> ● 外国人材を戦略的かつ積極的に「誘致する」国へと発想を転換 ● “日本に来る外国人を単に「受け入れる」国から、必要とする外国人材を戦略的かつ積極的に「誘致する」国へと入管政策における発想を転換すること。すなわち、国際的な人材獲得競争の激化と人口動態・産業構造の変化等を踏まえ、高度人材・現場人材ともに日本の産業競争力の強化・持続的成長に必要なターゲットを明確に定め、その誘致に注力することが求められる。” ● 世界各国の優秀な人材に魅力的と感じてもらえるような環境整備 ● “日本の産業競争力強化に向けて高度人材の戦略的な獲得は不可欠…。高度人材をめぐる人材獲得競争は今後も厳しくなることが見込まれることから、世界各国の優秀な人材に魅力的と感じてもらえるようなインセンティブと受入環境の整備が求められる。”

【P.1 「人財」】 外国人材の活躍推進：成長戦略ポータルサイトより

“第4次産業革命の下で国際的な人材獲得競争が激化する中、高度な知識・技能をもつ外国人材を受け入れ、日本経済の生産性、イノベーションを加速させる必要があります。

また、人口減少や高齢化進行に伴い地域経済を支える人手不足が深刻化しています。こうした中、国内企業のニーズに応じた外国人材が長期にわたり我が国で活躍できるよう、外国人留学生の呼び込みから就職に至るまで一貫した対応を行うとともに、地域社会の重要な構成員として、国籍等に関わらず外国人が暮らしやすい地域社会をつくっていきます。”

外国人材の活躍推進と成長戦略

背景・課題

- ・第4次産業革命の下での国際的な人材獲得競争の激化
- ・人口減少や高齢化進行に伴い、地域経済を支える人手不足が深刻化

目指す社会



- ・高度な知識・技能をもつ外国人材を受け入れ、日本経済の生産性、イノベーションを加速させる
- ・外国人が円滑に共生できる社会を作っていく

① 留学生を含む優秀な外国人材が活躍

- ・国内企業のニーズに応じた外国人材が長期にわたり我が国で活躍することで、企業の生産性・イノベーションの向上、海外販路開拓等につながる。

② 地域における多文化共生社会の実現

- ・地域経済を支える貴重な人材として、また地域社会の重要な構成員として、国籍等に関わらず外国人が暮らしやすい地域社会をつくる。

先進事例

外国人スタートアップ企業



埼玉大学に留学経験のあるオーストラリア国籍の起業家がフィンテック系企業を設立

日本での起業メリット

- ✓ 国内の市場規模が大きい
- ✓ 消費者の嗜好が洗練されており、良いものは高額取引可能
- ✓ 治安が良く、生活利便性が高い etc

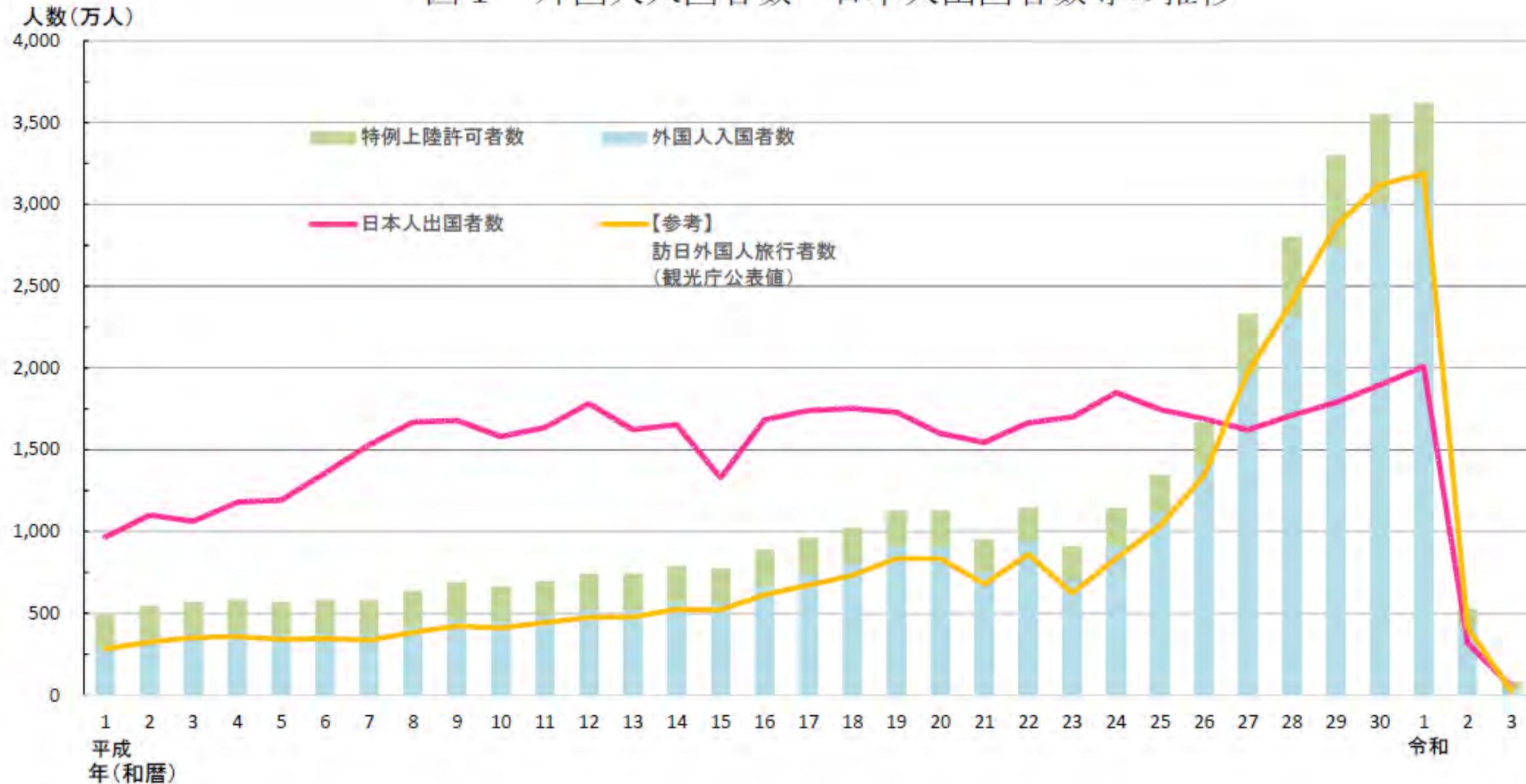
アジア出身留学生が地方で活躍

静岡大学はインド、インドネシア、タイ、ベトナム、ミャンマーからの留学生を対象とした「アジアブリッジプログラム」を展開。入学から大学生活、卒業後の就職までを一貫して支援



- 外国人入国者数は約35万人：前年（約430万人）に比べて約91.8%減少
 ※令和元年（約3,187万人）の約1.1%の人数
- 日本人出国者数は約51万人：前年（約317万人）に比べ約83.9%減少
 ※令和元年（約2,008万人）の約2.5%の人数

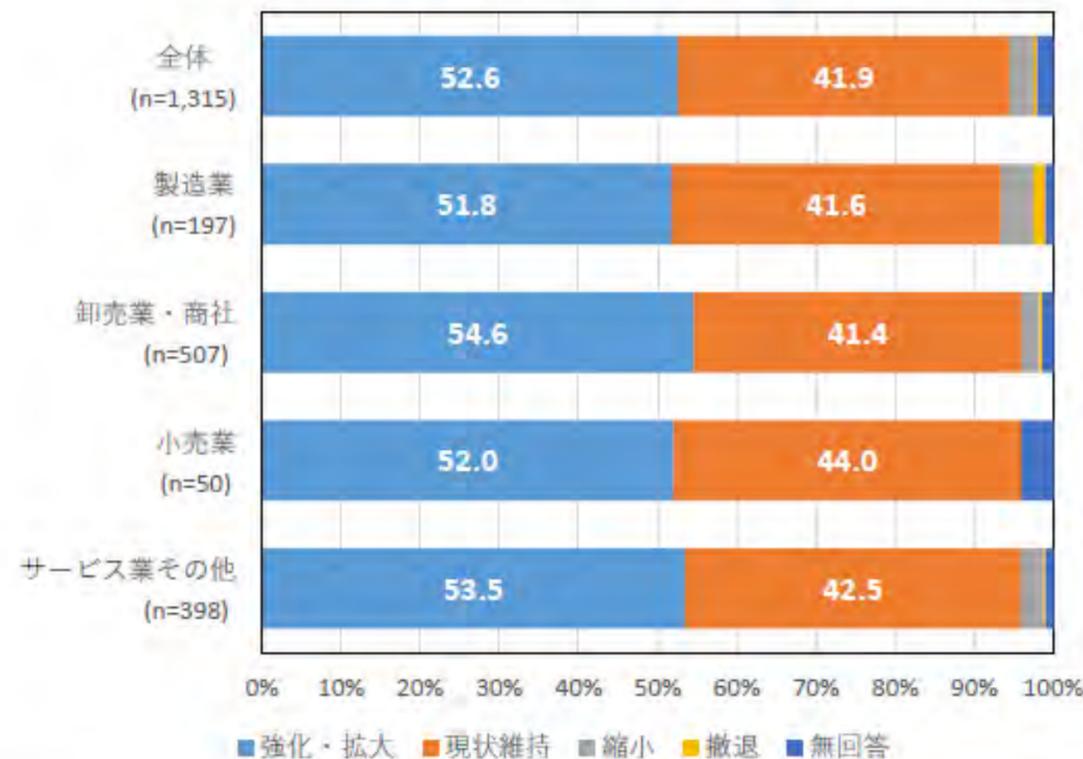
図1 外国人入国者数・日本人出国者数等の推移



新型コロナと対日直接投資

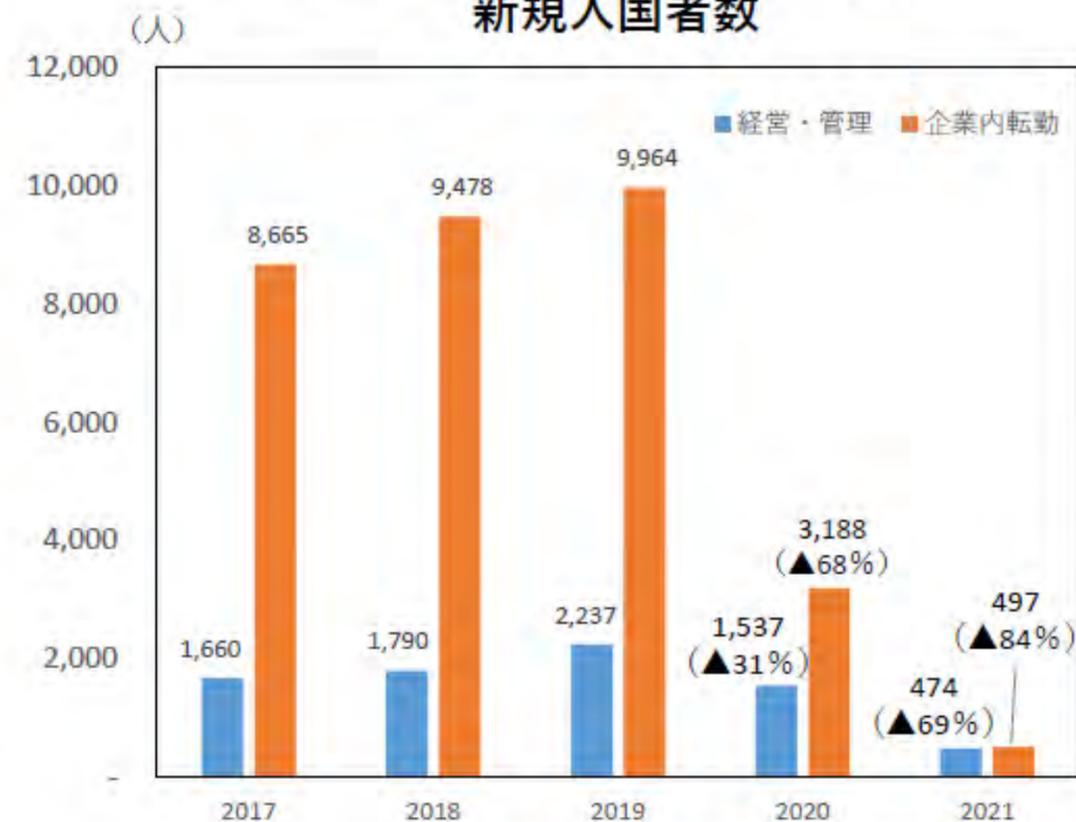
- 日本に所在する外資系企業を対象にJETROが実施した外資系企業ビジネス実態アンケート（2021年9-10月実施（調査対象6,582社、回答率20.0%））によれば、新型コロナの影響により事業環境が大きく変化中、今後の日本国内の事業計画について、「強化・拡大」は約5割、「現状維持」が約4割。製造業と非製造業で傾向に差はみられなかった。
- 外国人の新規入国者数（在留資格別）をみると、「経営・管理」は2019年から2021年にかけて2,237人から474人となり（79%減）、「企業内転勤」は同期間にかけて9,964人から497人となった（95%減）。

外資系企業の将来的な日本国内における事業計画



(出所) JETRO「2021年度外資系企業ビジネス実態アンケート」 2022年3月29日公表

在留資格（経営・管理、企業内転勤）新規入国者数



(出所) 法務省「出入国管理統計」
(備考) 括弧内は前年比

海外企業等の声

- ACCJ（在日米国商工会議所）、日欧産業協力センターや欧州大使館等へのヒアリング（昨年末にかけて実施）では、日本市場への評価がある一方で、水際措置による影響への強い懸念などが示された。

日本市場の重要性

- 日本は**最も重要な投資先の一つ**。
- 日本の魅力は、**マーケットが大きく、高技術水準、ダイナミズム**があり、**成熟**している点。
- **東南アジアなどの地域のハブ**としても重要。

水際措置の影響

- グリーンフィールド投資には経営陣や専門家の**現地視察が必要**。現地視察は投資の決定的な判断材料。
- **本部を日本から移転することを検討**している企業もある。
- **海外企業の役員も日本の利益**になることを考慮していただきたい。

重視する分野

- ビジネスマッチングの企画にあたっては、今後は**デジタル、グリーン分野**が中心。
- 日本は**環境分野の技術・イノベーション**が進んでおり、**日欧で連携・協力**の余地がある。
- **デジタル分野の競争は激しいが、日米で協力関係を築ける**。デジタル投資の一層のインセンティブが重要。

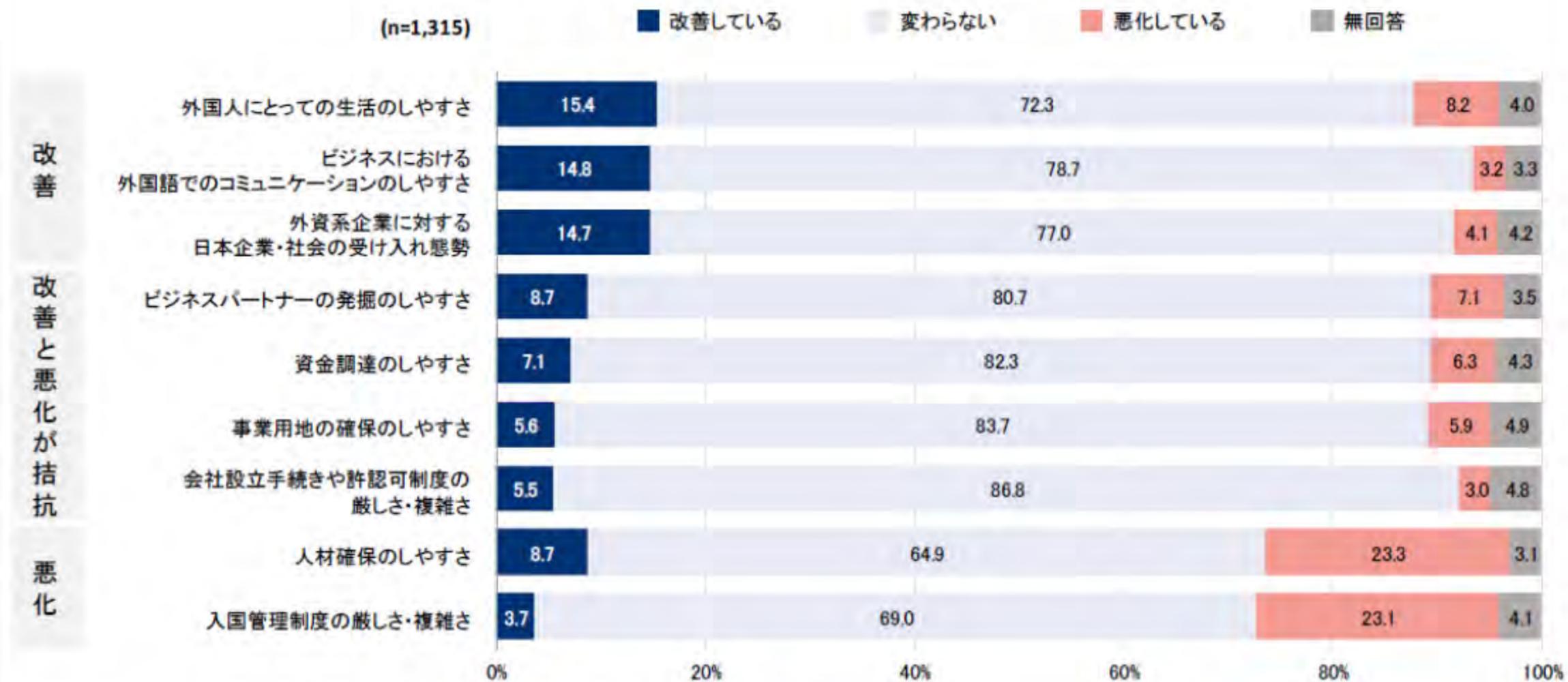
対日直接投資にあたっての課題

- ビジネス開始に**数年単位の時間**がかかる。
- **行政手続も改善の余地**がある。同じような書類を何回も提出させられることがある。また、**多言語化の遅れ**もある。
- **政府調達のデジタル化が遅れ**ている。
- 現場の**英語能力の不足**。
- **日EU/EPAは更なる活用の余地**がある（特に中小企業）。

外資系企業が感じる日本のビジネス環境の変化

- JETROの「外資系企業ビジネス実態アンケート」（2021年9-10月実施）によれば、直近1～2年の間に感じる日本のビジネス環境の変化のうち、「悪化している」との回答が2割超になっているのは、「人材確保のしやすさ」と「入国管理の厳しさ・複雑さ」。

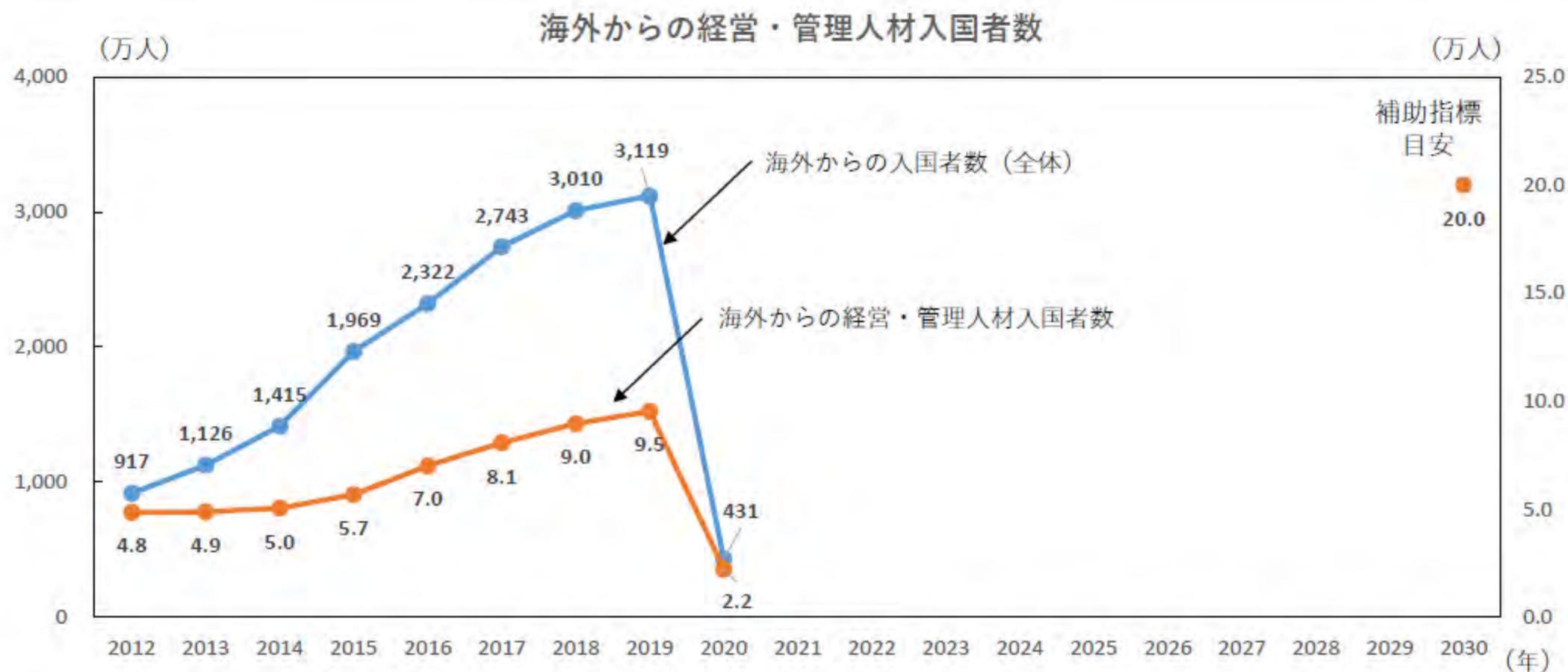
直近1～2年の日本のビジネス環境の変化



(出所) JETRO「2021年度外資系企業ビジネス実態アンケート」 2022年3月29日公表

補助指標：海外からの経営・管理人材入国者数

- 対日直接投資促進戦略では、イノベーションの担い手の受入状況を把握するため、「海外からの経営・管理人材の入国者数」を補助指標としてフォローアップすることとしている（2030年に20万人を目安とする）。
- ※高度外国人材が外資系企業で働くとは限らないというデータの制約には留意する必要。
- 海外からの経営・管理人材（「経営・管理」か「高度専門職1号イ」の在留資格を持つ外国人）の入国者数は、2019年時点で9.5万人だったが、新型コロナウイルスの影響により、2020年は2.2万人と大幅減。



(出所) 法務省「出入国管理統計」

(備考) 「海外からの経営・管理人材」は、「経営・管理」か「高度専門職1号イ」の在留資格を持つ外国人。